

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Profile Perusahaan

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Ogan Kabupaten Ogan Ilir merupakan Badan Usaha Milik Pemerintahan Kabupaten Ogan Ilir yang didirikan berdasarkan peraturan Daerah Nomor 28 tanggal 15 November 2006 yang selanjutnya diubah berdasarkan Perda Kabupaten Ogan Ilir Nomor 02 Tahun 2010 Tentang perubahan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Ogan Ilir. Perusahaan ini berkedudukan dan berkantor pusat di Kota Indralaya Kabupaten Ogan Ili. PDAM Tirta Ogan bergerak dibidang jasa penyediaan air bersih bagi masyarakat umum, khususnya untuk masyarakat di Kabupaten Ogan Ilir.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Ogan secara professional berdaya guna untuk mencapainya tujuan dari pembangun daerah khususnya dan pembangunan ekonomi nasional umumnya, mewujudkan dan meningkatkan kesejahteraan dalam usaha menuju masyarakat adil makmur berdasarkan Pancasila, serta perusahaan daerah ini mengusahakan penyediaan air minum bersih dan memenuhi syarat-syarat kesehatan bagi masyarakat dengan mengutamakan pelayanan serta kebutuhan masyarakat daerah.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi PDAM Tirta Ogan

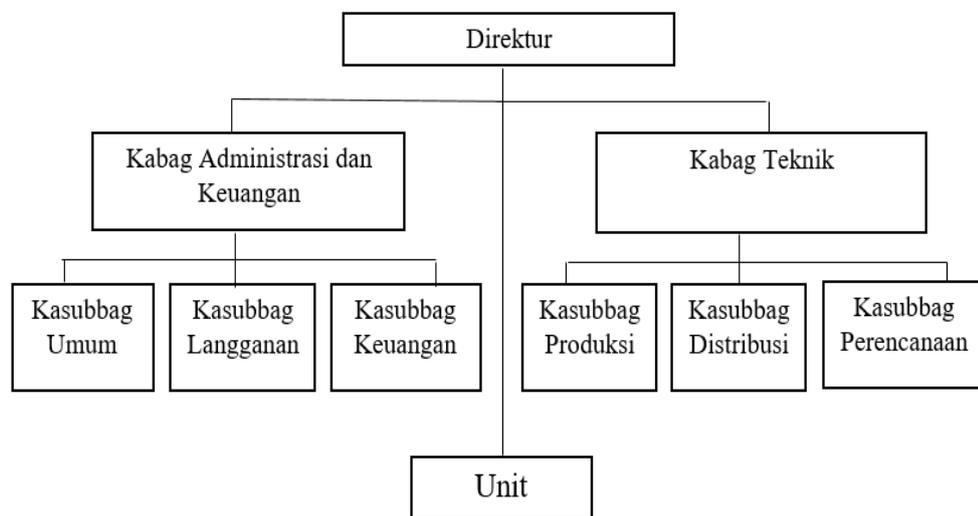
Profesional, Handal, Unggul Menuju Pelayanan Air Prima

b. Misi PDAM Tirta Ogan

- Terwujudnya Perusahaan Sehat dan Terpercaya
- Memberikan Pelayanan Air Bersih dan Berkualitas, Kontinuitas, Harga Terjangkau Kepada Masyarakat

4.1.3 Struktur Organisasi

STRUKTUR ORGANISASI PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) TIRTA OGAN KABUPATEN OGAN ILIR



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Sumber : PDAM Tirta Ogan Kabupaten Ogan Ilir

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Deskripsi Profil Responden

4.2.1.1 Jenis Kelamin Responden

Profil responden dengan berdasarkan jenis kelamin dibuat dengan tujuan yakni mengetahui proporsi berdasarkan jenis kelamin pegawai di PDAM Tirta Ogan Kabupaten Ogan Ilir. Data mengenai distribusi jenis kelamin responden dijabarkan pada tabel 4.1 berikut :

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
Laki – laki	73	72,3
Perempuan	28	27,7
Total	101	100,0

Sumber : Data Primer yang diolah dari spss (26)

Berdasarkan Tabel 4.1 diketahui bahwa jumlah pegawai laki – laki lebih banyak dari jumlah pegawai perempuan di PDAM Tirta Ogan ini yakni berjumlah 73 orang atau 72,3% didominasi oleh pegawai laki – laki. Tingginya jumlah tenaga kerja laki – laki di PDAM Tirta Ogan dikarenakan memang perusahaan lebih mengutamakan untuk memperkejakan tenaga kerja laki – laki dikarenakan dalam pelaksanaan tugas di PDAM Tirta Ogan akan banyak melakukan tugas dilapangan dengan pekerjaan yang memiliki tanggung jawab yang besar serta tugas fisik yang cukup berat oleh sebab itulah maka pegawai di PDAM Tirta Ogan di dominasi oleh pekerja laki – laki.

Hal ini dapat terjadi karena secara umum dipersepsikan bahwa laki-laki lebih berorientasi pada pekerjaan, lebih independen, lebih obyektif, dan pada umumnya

mempunyai kemampuan tanggung jawab yang lebih baik daripada perempuan. Palmer dan Kandasaami (1997) dalam (Narsa, 2006).

4.2.1.2 Usia Responden

Profil dengan berdasarkan usia dari responden dibuat dengan tujuan untuk mengetahui proporsi dari tingkat usia dari responden pegawai di PDAM Tirta Ogan Kabupaten Ogan Ilir. Data mengenai distribusi usia responden dijabarkan pada tabel 4.2 berikut :

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Usia Responden

Usia (Tahun)	Jumlah Pekerja (Orang)	Persentase (%)
<30	40	39,6
30-35	32	31,7
36-40	10	9,9
>40	19	18,8
Total	101	100,0

Sumber : Data Primer yang diolah dari spss (26)

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden yang berusia dibawah 30 tahun adalah sebanyak 40 orang (39,6%), responden yang berusia rentang 30 sampai 35 tahun sebanyak 32 orang (31,7%), responden dengan rentan usia 36 sampai 40 sebanyak 10 orang (9,9%), sedangkan responden dengan usia diatas 40 tahun sebanyak 19 orang (18,8%). Hal ini menunjukkan bahwa di PDAM Tirta Ogan Kabupaten Ogan Ilir didominasi oleh pegawai yang berusia kurang dari 30 tahun serta pegawai yang berusia 30 – 35 tahun.

Banyaknya pegawai yang berusia dibawah 30 tahun disebabkan sudah banyak pegawai lain yang pensiun. Selain itu dalam melakukan *recruitment* perusahaan lebih memilih tenaga kerja yang berusia dibawah 30 tahun. Hal ini dikarenakan para

para pegawai yang berusia dibawah 30 tahun dianggap akan dengan lebih mudah untuk memahai pekerjaan yang akan diberikan kepada mereka.

4.2.1.3 Pendidikan Terakhir Responden

Profil dengan berdasarkan pendidikan terakhir dari responden dibuat dengan tujuan untuk mengetahui proporsi dari tingkat pendidikan dari responden pegawai di PDAM Tirta Ogan Kabupaten Ogan Ilir. Data mengenai distribusi usia responden dijabarkan pada tabel 4.2 berikut :

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah Pegawai (Orang)	Presentase (%)
SLTA	58	57,4
D3	9	8,9
S1	31	30,7
S2	3	3,0
Jumlah	101	100,0

Sumber : Data Primer yang diolah dari spss (26)

Berdasarkan data pada Tabel 4.3 diketahui bahwa pegawai di PDAM Tirta ogan didominasi oleh pegawai dengan pendidikan terakhir SLTA yakni sebanyak 58 orang atau 57.4%, yang selanjutnya diikuti dengan pegawai yang pendidikan terakhirnya S1 sebanyak 31 orang atau 30,7% . Hal ini menandakan bahwa pegawai di PDAM Tirta Ogan didominasi oleh pegawai dengan tingkat pendidikan terakhir SLTA dimana perusahaan memang membuka penerimaan dengan syarat minimal SLTA/ sederajat untuk bidang pelaksanaan.

4.2.1.4 Lama Bekerja Responden

Profil responden berdasarkan dari lama bekerja ini dibuat dengan tujuan untuk mengetahui proporsi dari lama bekerja dari responden pegawai di PDAM Tirta

Ogan Kabupaten Ogan Ilir. Data mengenai distribusi usia responden dijabarkan pada tabel 4.4 berikut :

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
<1 Tahun	3	3,0
1-3 Tahun	41	40,6
>3 Tahun	57	56,4
Total	101	100,0

Sumber : Data Primer yang diolah dari spss (26)

Berdasarkan data pada tabel 4.4 dapat diketahui bahwa PDAM Tirta Ogan Kabupaten Ogan Ilir didominasi oleh pegawai dengan lama bekerja lebih dari 3 tahun atau 56,6%. Dapat disimpulkan bahwa pegawai di PDAM Tirta Ogan di dominasi oleh pegawai yang bekerja lebih dari 3 tahun hal ini dikarenakan perusahaan memiliki jangka waktu tertentu dalam melakukan *recruitment* pegawai sehingga pegawai memang didominasi oleh pegawai yang masa kerjanya lebih dari 3 tahun.

Hal ini menandakan bahwa semakin lama masa kerja seseorang maka akan semakin baik pula kemampuan pegawai tersebut dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan (Marwansyah, 2015).

4.2.2 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian

4.2.2.1 Analisis Deskripsi Variabel Kepemimpinan Transformasional

Hasil analisis dari tabel 4.5 berikut ini menggambarkan tentang bagaimana tanggapan dari responden terhadap variabel Kepemimpinan Transformasional. Data distribusi frekuensi tanggapan responden tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel**Kepemimpinan Transformasional**

No.	Pernyataan	Tanggapan Responden (Orang)					Persentase (%)				
		STS	TS	N	S	SS	STS	TS	N	S	SS
1.	Pimpinan selalu mendapatkan rasa hormat dari para pegawai dikarenakan pimpinan memiliki pengaruh yang besar dalam perubahan organisasi	1	3	12	52	33	1,0	3,0	11,9	51,5	32,7
2.	Pimpinan selalu memberikan kepercayaan kepada pegawai untuk melakukan pekerjaan yang telah diberikan atau dipercayakan pada pegawainya	1	1	7	71	21	1,0	1,0	6,9	70,3	20,8
3.	Pimpinan mampu menciptakan kekaguman pada para pegawai karena perilakunya dapat menjadi contoh yang patut untuk ditiru	1	9	13	49	29	1,0	8,9	12,9	48,5	28,7
4.	Pimpinan dapat memotivasi, serta mendorong para pegawai	0	7	14	54	26	0	6,9	13,9	53,5	25,7

	untuk melaksanakan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang mampu melebihi kebutuhan organisasi										
5.	Pimpinan selalu menekankan pentingnya tujuan serta komitmen dari sebuah perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan	1	7	16	58	19	1,0	6,9	15,8	57,4	18,8
6.	Pimpinan selalu mendorong pegawai untuk menjadi lebih inovatif dan kreatif dalam bekerja agar dapat menemukan perspektif baru	0	6	18	64	13	0	5,9	17,8	63,4	12,9
7.	Pimpinan dapat merangsang kreativitas dan mendorong pegawai untuk menemukan pendekatan-pendekatan baru terhadap permasalahan yang sedang dihadapi	1	8	21	49	22	1,0	7,9	20,8	48,5	21,8
8.	Pimpinan mampu memenuhi semua fasilitas-fasilitas yang	0	8	20	39	34	0	7,9	19,8	38,6	33,7

	dibutuhkan serta diharapkan oleh pegawai										
9.	Pimpinan mampu memberikan nasihat serta wejangan yang dapat diterima dan dipahami dengan baik oleh para pegawai	2	9	22	45	23	2,0	8,9	21,8	44,6	22,8
10.	Pimpinan dapat membimbing serta memperlakukan para pegawai satu persatu dengan baik dan selalu memberikan perhatian pribadi untuk para pegawainya	0	5	20	49	27	0	5,0	19,8	48,5	26,7

Sumber : Data Primer yang diolah dari SPSS (26)

Berdasarkan hasil dari distribusi frekuensi tanggapan responden pada tabel 4.5 maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap Kepemimpinan Transformasional berdasarkan indikator – indikator dari variabel Kepemimpinan Transformasional, distribusi frekuensi tanggapan dari pegawai tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

Pada butir pernyataan pertama, terdapat 51,5% responden menyatakan setuju terhadap pernyataan yang diajukan. Dengan ini dapat diketahui bahwa responden merasakan bahwa pimpinan yang ada di PDAM Tirta Ogan merupakan sosok pemimpin yang memiliki pengaruh dalam perubahan organisasi serta telah menjadi

sosok pemimpin yang mampu memberikan pengaruh pada perusahaan. Menurut penuturan responden pimpinan dalam perusahaan ini sangat disegani dan dihormati karena merupakan sosok pemimpin yang memiliki kharisma yang mampu memberikan pengaruh besar didalam organisasi untuk meningkatkan kemajuan perusahaan hal ini didukung dengan penghargaan yang didapat oleh PDAM Tirta Ogan Kabupaten Ogan Ilir pada tahun 2020 dimana Perusahaan mendapatkan penghargaan Juara TOP BUMD AWARD 2020 STAR 3 Tingkat Nasional. Hal tersebut merupakan indikator dari adanya gaya Kepemimpinan Transformasional yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai sehingga dapat memajukan perusahaan, dimana pernyataan ini didukung oleh pernyataan yang dikemukakan oleh Robbins (2017) pimpinan yang dapat mengelola atau melaksanakan kepentingan mereka untuk kepentingan organisasi dengan pengaruh yang ideal akan menghasilkan upaya ekstra dari pegawai untuk mencapai kemajuan dari sebuah perusahaan.

Pada butir pernyataan kedua, terdapat 70,3% responden menyatakan setuju terhadap pernyataan yang diajukan. Hal ini berarti bahwa responden menyadari akan kepercayaan yang diberikan pimpinan kepada responden untuk melakukan pekerjaan yang telah diberikan kepada responden. Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada responden, responden menyatakan bahwa pimpinan memberikan kepercayaan besar terhadap mereka dalam memberikan pekerjaan kepada mereka sehingga hal ini membuat responden menjadi lebih termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan, karena responden merasa pengaruh dari pimpinan dalam memberikan rasa percaya kepada responden merupakan hal besar dan responden merasa pimpinan telah menaruh kepercayaan besar terhadap mereka

untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Hal ini selaras dengan yang dikemukakan oleh Bass dan Avolio (Yukl, 2010) pimpinan yang memiliki karisma dan kekuatan serta dapat memberikan kepercayaan besar pada pengikutnya akan menunjukkan perilaku yang mengesankan yang akan membuat pimpinan disegani serta dihormati oleh pengikutnya.

Pada butir pernyataan ketiga, terdapat 48,5% responden menyatakan setuju terhadap butir pernyataan yang diajukan. Dengan demikian berarti sebagian responden memahami perilaku dari pimpinannya yang dapat memberikan pengaruh serta kekaguman yang patut untuk diteladani oleh responden. Menurut penuturan responden pimpinan yang ada di PDAM Tirta Ogan Kabupaten Ogan Ilir merupakan sosok pemimpin yang dapat menjadi contoh dimana sifatnya yang mampu membuat pegawai merasa kagum terhadap perilakunya yang dapat dijadikan contoh untuk meningkatkan kemajuan perusahaan. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang menyatakan dimana Kepemimpinan akan bermakna jika mampu memberikan keteladanan dan kekaguman dengan mempraktekan langsung sebuah gagasan daripada hanya menjadi wacana belaka (Moeljono, 2003).

Selanjutnya Pada butir pernyataan keempat, terdapat 53,5% responden yang menyatakan setuju terhadap pernyataan yang diberikan. Hal ini terjadi karena pegawai merasa termotivasi serta merasa mendapatkan dorongan dari pimpinan dalam melaksanakan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang mampu untuk menunjang kebutuhan dari sebuah organisasi. Menurut penuturan responden ini terjadi karena pimpinan memiliki sifat yang mampu untuk mempengaruhi bawahannya dan mampu untuk memotivasi serta menginspirasi bawahan untuk

melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini selaras dengan yang dikemukakan oleh Bass dan Avolio (Yukl, 2010) dimana perilaku pimpinan yang menginspirasi dan memotivasi serta merangsang antusiasme bawahan terhadap prestasi kerja yang harus dicapai untuk menekankan komitmennya serta meningkatkan optimisme dan antusiasme bawahan terhadap tujuan dari perusahaan.

Pada butir pernyataan kelima, terdapat 57,4% responden yang menyatakan setuju terhadap pernyataan yang diberikan. Dimana responden merasakan bahwa pimpinan selalu menekankan bahwa untuk mencapai sebuah tujuan dari organisasi harus menekankan pada komitmen dan berpacu pada visi dan misi perusahaan dalam pengelolaannya. Berdasarkan wawancara kepada responden, mereka mengakui bahwa pimpinan mereka merupakan sosok pemimpin yang memiliki komitmen yang kuat dalam pencapaian visi dan misi perusahaan hal ini juga dibuktikan dengan penghargaan yang didapat oleh perusahaan pada tahun 2020. Hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Bass dan Avolio (Yukl 2010) kegiatan menginspirasi pengikut untuk berkomitmen terhadap visi dan misi bersama yang memberi arti untuk pekerjaan mereka dan sekaligus juga merangkap sebagai panutan yang dapat membantu bawahannya untuk berkomitmen dalam perusahaan.

Lalu pada butir pernyataan keenam, terdapat 63,4% responden yang setuju terhadap pernyataan yang diberikan pada kuesioner. Berdasarkan wawancara kepada responden, mereka mengatakan bahwa pimpinan mereka selalu memberikan dorongan kepada responden untuk menjadi pegawai yang inovatif dan kreatif dalam bekerja agar mereka mampu untuk menemukan ide-ide atau gagasan baru serta

perspektif baru dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini selaras dengan yang dikemukakan oleh Bass dan Avolio (Yukl, 2010) perilaku pimpinan dalam menciptakan ide – ide baru untuk menciptakan kemajuan perusahaan serta mampu mempengaruhi bawahannya untuk menemukan perspektif baru yang diharapkan dapat menjadi pemecah masalah yang akan dihadapi oleh sebuah organisasi.

Begitupun pada butir pernyataan ketujuh, terdapat 48,5% responden yang menyatakan setuju terhadap pernyataan yang diberikan didalam kuesioner. Menurut penuturan responden pimpinan dapat memberikan perspektif baru dan pendekatan-pendekatan baru terhadap permasalahan yang sedang terjadi hal ini dapat dirasakan oleh responden tentang bagaimana cara pimpinan dalam menyelesaikan permasalahan yang sedang terjadi atau dihadapi. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Bass dan Avolio (Yukl, 2010) perilaku pimpinan dalam menciptakan ide – ide baru untuk menciptakan kemajuan perusahaan serta mampu mempengaruhi bawahannya untuk menemukan perspektif baru yang diharapkan dapat menjadi pemecah masalah yang akan dihadapi oleh sebuah organisasi.

Pada butir pernyataan kedelapan, terdapat 38,6% responden yang menyatakan setuju terhadap pernyataan yang terdapat didalam kuesioner. Berdasarkan penuturan responden diketahui bahwa pimpinan mereka merupakan sosok pimpinan yang memberikan perhatian lebih terhadap kebutuhan dan fasilitas bawahannya walaupun dari penuturan responden masih terdapat beberapa fasilitas yang belum terpenuhi dengan baik, namun responden merasakan bahwa pimpinan telah melakukan upaya untuk memenuhi fasilitas dari pegawainya. Perhatian yang diberikan oleh pimpinan merupakan hal yang sangat diperlukan didalam sebuah

organisasi agar dapat membuat bawahannya dapat merasakan fasilitas yang memang seharusnya mereka dapatkan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Northouse (2013) Kepemimpinan Transformasional merupakan pemimpin yang memiliki sifat sosial yang tinggi dan peduli terhadap bawahannya terhadap apa yang menjadi kebutuhan dari pengikutnya.

Pada butir pernyataan kesembilan, terdapat 44,6% responden yang menyatakan setuju terhadap pernyataan yang terdapat didalam kuesioner. Hal ini dapat diketahui bahwa pegawai merasa pimpinan mereka dapat memberikan nasihat serta wejangan yang tepat kepada responden yang membuat responden merasa diterima dan dipahami oleh pimpinan. Hal ini selaras dengan pernyataan yang dikemukakan Bass dan Avolio (Yukl, 2010) pimpinan yang memberikan wejangan dan perhatian serta nasihat kepada bawahannya merupakan sosok pimpinan yang mampu untuk mendorong pengembangan karir dari para bawahannya.

Pada butir pernyataan kesepuluh, terdapat 48,5% responden yang menyatakan mereka setuju terhadap pernyataan yang diberikan. Berdasarkan penuturan dari responden, responden menyadari pimpinan dapat membimbing serta memperlakukan responden dengan baik dan pimpinan selalu memberikan perhatian pribadi terkait apa yang sedang dirasakan oleh responden. Bimbingan serta perhatian yang diberikan pimpinan ini membuat responden merasa lebih dekat dengan pimpinan atas perilakunya tersebut. Pimpinan yang perhatian terhadap masukan – masukan bawahan dan secara khusus mau memperhatikan kebutuhan – kebutuhan para pegawainya terhadap peningkatan dan pengembangan karir mereka. Bass dan Avolio (Yukl, 2010) pimpinan yang memberikan wejangan dan perhatian

serta nasihat kepada bawahannya merupakan sosok pimpinan yang mampu untuk mendorong pengembangan karir dari para bawahannya.

Berdasarkan hasil pernyataan responden dapat disimpulkan bahwa terdapat sepuluh pernyataan yang diajukan peneliti dalam kuesioner dinyatakan setuju oleh responden yakni seluruh pegawai yang ada di PDAM Tirta Ogan Kabupaten Ogan Ilir. Berdasarkan Tabel 4.5 yang telah dijabarkan sebelumnya bahwa item pernyataan kuesioner kedua memberikan kontribusi terbesar yaitu “Pimpinan selalu memberikan kepercayaan kepada pegawai untuk melakukan pekerjaan yang telah diberikan atau dipercayakan pada karyawan”.

4.2.2.2 Analisis Deskripsi Frekuensi Variabel Kinerja

Hasil analisis pada tabel 4.6 berikut menggambarkan tentang bagaimana tanggapan responden terhadap variabel kinerja pegawai. Data distribusi frekuensi mengenai tanggapan responden dijabarkan dalam tabel berikut:

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

No.	Pernyataan	Tanggapan Responden (Orang)					Persentase (%)				
		STS	TS	N	S	SS	STS	TS	N	S	SS
1.	Pegawai mampu untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah diberikan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal	0	5	28	39	29	0	5,0	27,7	38,6	28,7
2.	Pegawai mengerjakan	0	4	15	49	33	0	4,0	14,9	48,5	32,7

	pekerjaan yang telah diberikan sesuai dengan prosedur perusahaan dan arahan dari pimpinan											
3.	Pegawai tetap akan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan tanpa pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan	0	2	20	58	21	0	2,0	19,8	57,4	20,8	
4.	Pegawai akan melakukan pekerjaan mengikuti visi dan misi yang telah ditetapkan oleh perusahaan	0	11	20	51	19	0	10,9	19,8	50,5	18,8	
5.	Pegawai mampu bekerja dengan baik dan mampu untuk memuaskan pimpinan dalam melaksanakan pekerjaan	0	2	26	53	20	0	2,0	25,7	52,5	19,8	
6.	Pekerjaan yang diberikan pimpinan akan segera pegawai selesaikan agar dapat tepat waktu dalam penyelesaiannya	0	9	29	39	20	0	8,9	28,7	38,6	23,8	
7.	Pegawai dapat menggunakan waktu semaksimal mungkin dalam menyelesaikan	0	2	13	52	34	0	2,0	12,9	51,5	33,7	

	pekerjaannya sehingga tidak memerlukan tambahan waktu dalam proses pekerjaannya										
8.	Pegawai bekerja dengan ketelitian yang tinggi untuk hasil kerja yang maksimal	1	6	14	50	30	1,0	5,9	13,9	49,5	29,7
9.	Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan digunakan pegawai untuk pencapaian tujuan perusahaan	1	8	24	46	22	1,0	7,9	23,8	45,5	21,8
10.	Pegawai mengikuti semua peraturan yang telah diterapkan oleh perusahaan seperti bekerja tepat waktu disiplin dalam bekerja dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan	0	5	21	48	27	0	5,0	20,8	47,5	26,7

Sumber : Data Primer yang diolah dari SPSS (26)

Berdasarkan hasil dari data distribusi frekuensi tanggapan responden pada tabel 4.6 maka dapat diketahui tanggapan responden yaitu pegawai PDAM Tirta Ogan Kabupaten Ogan ilir terhadap variabel kinerja dengan indikator kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen kerja. Distribusi frekuensi tanggapan responden pada masing-masing indikator tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

Pada pernyataan pertama, terdapat 38,6% responden yang menyatakan setuju terhadap pernyataan yang telah diajukan. Dimana berdasarkan wawancara peneliti dengan responden mengatakan bahwa pegawai telah mampu untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai target yang telah ditetapkan untuk mencapai hasil kerja yang dapat memenuhi kepentingan dan tujuan dari perusahaan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Robbins (2014) mengukur kinerja individu, salah satunya dengan melihat dari kuantitas pegawai dalam bekerja, kuantitas yang digunakan untuk melihat hasil kerja yang diperoleh pegawai dilihat dari ketepatan waktu, jumlah produksi yang dihasilkan, jumlah unit yang diselesaikan serta jumlah siklus perputaran yang diselesaikan.

Pada pernyataan kedua, terdapat 48,5% responden yang menyatakan setuju terhadap pernyataan yang telah diajukan. Hal ini menunjukkan bahwa responden mengakui bahwa pegawai dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan kepada pegawai dan pegawai dapat menyelesaikan tugas tersebut sesuai dengan prosedur dan arahan yang telah responden berikan. Berdasarkan penuturan dari responden sebagian besar pegawai telah melaksanakan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada mereka, dan menurut penuturan responden juga pegawai telah melaksanakan pekerjaan mereka sesuai dengan peraturan dan prosedur yang ada diperusahaan. Hal ini selaras dengan apa yang dikemukakan oleh Bangun (2012) dimana kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaan, dimana suatu pekerjaan mempunyai syarat tertentu dalam penyelesaian tugas yang diberikan.

Pada pernyataan ketiga, terdapat 57,4% responden yang menyatakan setuju terhadap pernyataan yang telah diajukan. Berdasarkan wawancara peneliti dengan responden mengatakan bahwa pegawai mampu untuk bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya tanpa adanya pengawasan yang diberikan oleh pimpinan. Hal ini menandakan bahwa pegawai telah melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya dengan tepat tanpa perlu pengawasan langsung dari atasan. Memenuhi atau melaksanakan suatu tanggung jawab adalah suatu kewajiban bagi pekerja, untuk itu diperlukan penentuan kinerja yang jelas dan terukur dalam penyelesaiannya. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Robbins (2014) mengukur kinerja melalui komitmen kerja dapat diukur dengan tanggung jawab pegawai dalam bekerja seperti mengikuti peraturan kerja dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.

Pada pernyataan keempat, terdapat 50,5% responden menyatakan setuju terhadap pernyataan yang terdapat didalam kuesioner. Dengan begitu maka dapat diketahui bahwa responden mengakui bahwa pegawai yang ada di PDAM Tirta Ogan Kabupaten Ogan Ilir dalam melaksanakan pekerjaannya telah melakukan sesuai dengan visi dan misi yang ada di perusahaan. Responden menjelaskan bahwa mereka telah bekerja sama dengan pegawai untuk mencapai visi dan misi dari perusahaan, oleh sebab itu responden terus melakukan pendekatan kepada pegawai agar pegawai terus bekerja dengan baik untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor kemauan, yaitu dimana pegawai memiliki kesediaan untuk berupaya mewujudkan tujuan serta visi dan misi perusahaan Edi Sugiono (2018).

Kemudian pada pernyataan kelima, terdapat 52,5% responden yang menyatakan setuju terhadap pernyataan yang diberikan. Hal ini berarti menunjukkan bahwa responden merasa bahwa pegawai mampu untuk memberikan kepuasan kepada responden dalam melakukan pekerjaannya sehingga responden merasakan kepuasan terhadap apa yang telah mereka kerjakan, hal ini menandakan bahwa pegawai mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan responden. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2007) kinerja secara teoritis berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang akan memperoleh hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu yang dicapai seseorang.

Lalu pada pernyataan keenam, Terdapat 38,6% responden yang menyatakan setuju terhadap pernyataan yang diberikan. Dengan begitu dapat diketahui bahwa pernyataan yang diberikan diketahui bahwa responden mengakui bahwa pegawai akan dengan segera menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan oleh responden dan pegawai dapat menyelesaikan tugas tersebut dengan tepat waktu dan tidak akan menghabiskan banyak waktu dalam proses penyelesaiannya.

Pada pernyataan ketujuh, terdapat 51,5% responden yang menyatakan setuju terhadap pernyataan yang terdapat di kuesioner. Berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis dengan responden mengatakan bahwa pegawai telah dapat menggunakan waktu yang semaksimal mungkin dalam melaksanakan pekerjaannya, agar pekerjaan tersebut dapat dengan segera diselesaikan sehingga

tidak ada pekerjaan yang terabaikan dan pegawai tidak membuang-buang waktu dalam bekerja sehingga pekerjaan yang diberikan agar dengan cepat diselesaikan.

Berkaitan dengan pernyataan pada poin pernyataan keenam dan ketujuh tersebut sebagaimana dikemukakan oleh Robbins (2014) mengukur kinerja individu, salah satunya dengan melihat ketepatan waktu, ketepatan waktu dapat diukur dengan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan pada awal waktu yang ditentukan, yang dapat dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output dan memaksimalkan waktu seperti menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan dan kepatuhan dalam bekerja.

Pada pernyataan kedelapan, terdapat 49,5% responden yang mengatakan setuju terhadap pernyataan yang diajukan. Berdasarkan penuturan dari Responden menyatakan bahwa pegawai telah bekerja dengan baik dan dengan ketelitian yang tinggi agar mendapatkan hasil kerja yang mampu untuk membuat perusahaan berkembang dan semakin baik, dengan ketelitian yang tinggi maka pegawai dapat menghasilkan hasil kerja yang maksimal sehingga pekerjaan yang dihasilkan dapat mencapai sasaran dari perusahaan. Hal ini selaras dengan salah satu faktor yang dikemukakan oleh Robbins (2014) dalam pengukuran kinerja efektivitas pekerjaan yang dihasilkan serta kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan keterampilan serta penggunaan sumber daya organisasi yang maksimal seperti menggunakan fasilitas untuk mencapai tujuan dan untuk mengarah pada hasil kerja.

Pada pernyataan kesembilan, terdapat 45,5% pernyataan responden yang mengatakan setuju terhadap pernyataan yang diberikan. Berdasarkan penuturan responden mereka mengatakan bahwa pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya

telah menggunakan fasilitas yang telah disediakan oleh perusahaan untuk kelangsungan kerjanya, hal itu membuat pegawai merasakan bahwa fasilitas yang telah diberikan oleh perusahaan dapat sangat berguna dalam penyelesaian pekerjaan mereka dan hal itu sangat mendukung pegawai agar mendapatkan hasil kerja yang diharapkan oleh pimpinan untuk kemajuan perusahaan. Hal ini selaras dengan salah satu faktor yang dikemukakan oleh Robbins (2014) dalam pengukuran kinerja efektivitas pekerjaan yang dihasilkan serta kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan keterampilan serta penggunaan sumber daya organisasi yang maksimal seperti menggunakan fasilitas untuk mencapai tujuan dan untuk mengarah pada hasil kerja.

Pada pernyataan kesepuluh, terdapat 47,5% responden yang menyatakan setuju terhadap pernyataan yang diberikan. Responden mengakui bahwa sebagian besar pegawai yang berada di perusahaan telah dapat bertanggung jawab terhadap apa yang telah diberikan kepada mereka oleh sebab itu responden merasa bahwa pegawai telah bertanggung jawab terhadap apa yang menjadi tugas mereka. Salah satu faktor yang dapat melihat kinerja pegawai ialah komitmen kerja, komitmen kerja dapat diukur dengan tanggung jawab pegawai dalam bekerja yang dilihat dari bagaimana pegawai bekerja mengikuti peraturan kerja dalam penyelesaian tugasnya Robbins (2014).

Berdasarkan Tabel 4.6 yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diketahui bahwa item pernyataan kuesioner kinerja pegawai yang memberikan kontribusi terbesar adalah item ketiga yaitu “Pegawai tetap akan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan tanpa pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan”.

4.2.3 Uji Instrumen Penelitian

4.2.3.1 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana alat ukur dapat mengukur apa yang diukur. Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan *Correlation Matrix*, yakni dengan membandingkan nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) dengan nilai r_{tabel} pada taraf signikan 5% yakni 0,1956 ($df = n - 2 = 101 - 2 = 99$). Jika nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} ($r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$) maka butir pernyataan yang diajukan dinyatakan valid dan diterima (Sugiyono, 2017)

Pada penelitian ini, pengujian validitas dilakukan terhadap kedua variabel yaitu Kepemimpinan Transformasional (X) dan Kinerja Pegawai (Y). Dan setelah dilakukan pengolahan data lebih lanjut, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional (X)

Variabel	Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Kepemimpinan Transformasional (X)	Pernyataan ke-1	0,515	0,195	Valid
	Pernyataan ke-2	0,556	0,195	Valid
	Pernyataan ke-3	0,752	0,195	Valid
	Pernyataan ke-4	0,641	0,195	Valid
	Pernyataan ke-5	0,729	0,195	Valid
	Pernyataan ke-6	0,767	0,195	Valid
	Pernyataan ke-7	0,738	0,195	Valid
	Pernyataan ke-8	0,710	0,195	Valid
	Pernyataan ke-9	0,721	0,195	Valid
	Pernyataan ke-10	0,629	0,195	Valid

Sumber : Data primer yang diolah dari SPSS (26)

Berdasarkan hasil uji validitas pada perhitungan tersebut, dapat diketahui bahwa untuk setiap pernyataan pada kuesioner yang diajukan peneliti yaitu pada variabel independen (X) Kepemimpinan Transformasional yang terdiri dari 10 pernyataan, hasil dari semua butir pernyataan r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,195),

sehingga butir pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
Kinerja Pegawai (Y)	Pernyataan ke-1	0,371	0,195	Valid
	Pernyataan ke-2	0,406	0,195	Valid
	Pernyataan ke-3	0,679	0,195	Valid
	Pernyataan ke-4	0,516	0,195	Valid
	Pernyataan ke-5	0,716	0,195	Valid
	Pernyataan ke-6	0,453	0,195	Valid
	Pernyataan ke-7	0,675	0,195	Valid
	Pernyataan ke-8	0,747	0,195	Valid
	Pernyataan ke-9	0,651	0,195	Valid
	Pernyataan ke-10	0,624	0,195	Valid

Sumber : Data primer yang diolah dari SPSS (26)

Berdasarkan pada hasil uji validitas dan hasil perhitungan maka diperoleh kesimpulan bawa setiap pernyataan yang diajukan pada variabel Y yang terdiri dari 10 pernyataan, semua butir pernyataan tersebut menyatakan bahwa r-hitung lebih besar daripada r-tabel (0,195), sehingga semua butir pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

4.2.3.2 Hasil Uji Realibilitas Instrumen Penelitian

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi dari suatu alat ukur dalam mengukur suatu pengukuran. Alat ukur akan dikatakan reliabel apabila walaupun dilakukan pengukuran secara berulang kali tetap memberikan hasil yang sama. Dalam hal ini, jika nilai koefisien alpha lebih dari 0,60 maka variabel atau butir pernyataan yang diukur dapat dipercaya dan reliabel. Setelah dilakukan pengolahan data lebih lanjut, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Realibilitas Instrumen Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X)	0,868	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,795	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah dari SPSS (26)

Suatu variabel dikatakan realible apabila *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 (*Cronbach's Alpha* > 0,60) maka variabel dinyatakan dapat diandalkan (Ghozali, 2016). Berdasarkan hasil uji realibilitas yang telah dijabarkan pada tabel 4.9 variabel Kepemimpinan Transformasional (X) dan variabel kinerja pegawai (Y) menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari kedua variabel lebih dari 0,60 sehingga menunjukkan hasil bahwasannya instrument variabel yang digunakan sebagai alat ukur dinyatakan dapat diandalkan (reliable).

4.2.4 Hasil Uji Statistik

4.2.4.1 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Penelitian ini menggunakan uji analisis regresi linear sederhana yang didasarkan pada hubungan fungsional antara variabel *indevenden* dan variabel *devenden*. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Ogan Kabupaten Ogan Ilir. Berikut adalah hasil perhitungan analisis regresi linear sederhana pada data yang telah diolah peneliti :

Tabel 4.10 Analisis Regresi Linier Sederhana

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.757	1.231		6.299	.000
	Kepemimpinan Transformasional	.802	.031	.934	25.925	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber : Data Primer yang diolah oleh dari SPSS (26)

Berdasarkan data pada Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa hasil dari analisis regresi linear sederhana nilai konstanta (a) sebesar 7.757 dan nilai koefisien regresi dari variabel Kepemimpinan Transformasional (b) sebesar 0,802 dan nilai t_{-hitung} adalah sebesar 6,299 dengan nilai signifikansi yakni 0,000. Maka didapat hasil dari perhitungan dengan hasil persamaan sebagai berikut :

$$Y = 7,757 + 0,802X + e$$

Hasil dari perhitungan regresi linear sederhana dijabarkan sebagai berikut :

1. Constant (a) = 7,757

Nilai Constant (a) adalah sebesar 7,757, yang artinya apabila sama sekali tidak ada Kepemimpinan Transformasional atau belum menerapkan Kepemimpinan Transformasional maka nilai kinerja pegawai di PDAM Tirta Ogan adalah sebesar 7,757. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada PDAM Tirta Ogan Kabupaten Ogan ilir sudah baik, dan akan lebih baik lagi jika gaya Kepemimpinan Transformasional ditingkatkan.

2. Koefisien Regresi (b) = 0,802

Hal ini menjelaskan bahwa pada setiap penambahan 1 pada satuan nilai pada variabel Kepemimpinan Transformasional, maka nilai kinerja pegawai bertambah sebesar 0,802. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variable X terhadap Y adalah positif, atau dengan kata lain jika variabel Kepemimpinan Transformasional ditingkatkan sebesar 1 maka variabel kinerja pegawai akan bertambah.

4.2.4.2 Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)

Analisis korelasi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Sedangkan analisis koefisien determinasi (R²) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Adapun interpretasi korelasi dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 4.11 Interpretasi Koefisien Korelasi (r)

Tingkat Koefisien	Keterangan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2018:104

Hasil perhitungan dari koefisien korelasi dan koefisien determinasi antara variabel Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai di PDAM Tirta Ogan Kabupaten Ogan Ilir ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.12 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.934 ^a	.872	.870	1.762

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional

Sumber : Data Primer yang diolah dari SPSS (26)

Hasil dari data pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai r sebesar 0,934 dan nilai ini dapat diinterpretasikan berdasarkan tabel 4.11 bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional memiliki hubungan korelasi sangat kuat dengan variabel kinerja pegawai di PDAM Tirta Ogan Kabupaten Ogan Ilir.

Sedangkan pada nilai *R Square* adalah sebesar 0,872 yang menunjukkan bahwa variabel X yaitu Kepemimpinan transformasional mampu menjelaskan kinerja pegawai sebesar 87,2% sedangkan sisanya 12,8% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak termasuk pada variabel penelitian seperti Kompensasi dan Disiplin Kerja (Tanod Nanda Aromega, 2019), Lingkungan kerja fisik dan non fisik (Sunuharyo, 2018).

4.2.5 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah dalam regresi variabel independen (kepemimpinan transformasional) berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja pegawai), dengan asumsi sebagai berikut:

- a. Apabila nilai statistik t hitung lebih besar daripada nilai t tabel, maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh antara Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.

b. Apabila nilai statistik t hitung lebih kecil daripada nilai t tabel, maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat pengaruh antara Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan dari data hasil perhitungan analisis regresi sederhana, diketahui bahwa hasil perhitungan yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil Analisis Uji Signifikansi

Variabel Independen	t hitung	t tabel	Sig	Kesimpulan
Kepemimpinan Transformasional	25.925	1,660	0,000	t hitung > t tabel

Sumber : Data Primer yang diolah dari SPSS (26)

Berdasarkan hasil uji yaitu pada tabel 4.10 sebelumnya dimana nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan Transformasional sebesar 0,802 bernilai positif. Kemudian pada tabel 4.13 diperoleh nilai t_{hitung} yakni sebesar (25.925) > dari t_{tabel} (1,660) dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka hipotesis dapat diterima yakni bahwa ada pengaruh secara positif dan signifikan antara variabel Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Ogan Kabupaten Ogan Ilir.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti, dapat diketahui bahwa hipotesis yang diajukan oleh penulis dapat diterima, yaitu variabel Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut mendukung pernyataan dari teori Kepemimpinan Transformasional yang dikemukakan oleh Bass dan Avolio yang dikutip dalam Suwatno (2019 :107) kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan

yang dapat mempengaruhi pegawai sehingga membuat pegawai merasakan kepercayaan, kebanggaan, loyalitas dan rasa hormat terhadap pimpinan serta termotivasi untuk melakukan lebih dari apa yang diharapkan.

Dilihat dari analisis frekuensi yang dilakukan pada variabel indeviden yaitu Kepemimpinan Transformasional dapat diketahui bahwa dari sepuluh pernyataan yang diajukan didominasi oleh jawaban setuju. Pernyataan dari poin kedua yang menyatakan bahwa pimpinan selalu memberikan kepercayaan kepada pegawai untuk melakukan pekerjaan yang telah diberikan atau dipercayakan kepada pegawainya memberikan presentase setuju terbesar, yakni 70,3 %. Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa pengaruh pimpinan dalam memberikan rasa kepercayaan kepada pegawai memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai di PDAM Tirta Ogan Kabupaten Ogan Ilir, dimana dengan adanya rasa percaya yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawainya dapat memberikan rasa percaya diri dalam diri pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Heny Septyaningsih, dkk (2020) yang menyatakan bahwa jika pimpinan berhasil mempengaruhi bawahannya dengan visinya, menanamkan karismanya, memotivasi, dan memberikan kepercayaan, maka dapat dipastikan pegawai akan bekerja dengan baik sungguh – sungguh dan loyal pada perusahaan sehingga kinerjanya meningkat.

Kemudian hasil analisis yang dilakukan pada variabel dependen yaitu kinerja yang juga didominasi oleh jawaban setuju. Pernyataan dari poin ketiga yang berisi tentang pernyataan bahwa Pegawai tetap akan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan tanpa pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan, yakni

sebesar 57,4%. Berdasarkan hal tersebut diketahui bahwa sebagian besar pegawai telah mampu untuk bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya tanpa adanya pengawasan yang diberikan oleh pimpinan. Hal ini menandakan bahwa pegawai telah melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya dengan tepat tanpa perlu pengawasan langsung dari atasan. Memenuhi atau melaksanakan suatu tanggung jawab adalah suatu kewajiban bagi pekerja, untuk itu diperlukan penentuan kinerja yang jelas dan terukur dalam penyelesaiannya. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Robbins (2014) mengukur kinerja melalui komitmen kerja dapat diukur dengan tanggung jawab pegawai dalam bekerja seperti mengikuti peraturan kerja dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.

Hasil penelitian ini juga selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sariful Anam (2020), Ponduge Wahab (2018), Nurhuda, dkk (2019), Edi Sugiono, dkk (2018), Heny Septianingsih, dkk (2020), Ryan Julio, dkk (2020), Priyanto (2018), semua penelitian terdahulu tersebut menunjukkan hasil penelitian yang sama melalui indikator Kepemimpinan Transformasional yang juga sama yakni teori yang dikemukakan oleh Bass dan Avolio dalam (Yukl, 2010) dan mendapatkan hasil bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Dilihat dari hasil uji analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa variabel *independen* yakni Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap variabel *dependen* yakni kinerja. Hal ini sesuai dengan nilai koefisien regresi (b) yang bernilai positif, dapat diartikan bahwa arah dari pengaruh variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai adalah positif yang

dengan kata lain jika variabel Kepemimpinan Transformasional ditingkatkan maka variabel kinerja pegawai bertambah sebesar 0,802.

Dan berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi didapatkan bahwa pada nilai *R Square* adalah sebesar 0,872 yang menunjukkan bahwa variabel X yaitu Kepemimpinan transformasional mampu menjelaskan kinerja pegawai sebesar 87,2% sedangkan sisanya 12,8% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak termasuk pada variabel penelitian seperti Kompensasi dan Disiplin Kerja (Tanod Nanda Aromega, 2019), Lingkungan kerja fisik dan non fisik (Sunuharyo , 2018).

Diperkuat dengan hasil uji t pada tabel 4.13 diperoleh nilai t_{hitung} yakni sebesar $(25.925) > t_{tabel} (1.1660)$ ($df = n-2 = 101 - 2 = 99$, menggunakan taraf signifikan 5%) maka Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirta Ogan Kabupaten Ogan Ilir.